AGREEMENT

BETWEEN

BOARD OF MANAGEMENT

AND

THE ASSOCIATION

OF

NEW BRUNSWICK

PROFESSIONAL EDUCATORS

Group: Education (Non-Instructional)

Expires: March 31, 1992

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE NO.	AND NAME
	PREAMBLE
1	DEFINITIONS
2	APPLICATION OF AGREEMENT
3	FUTURE LEGISLATION AND THE AGREEMENT
4	RECOGNITION
5	MANAGEMENT RIGHTS
6	ASSOCIATION SECURITY
7	PRINTING AND DISTRIBUTION
8	CORRESPONDENCE
9	DISCRIMINATION
10	STRIKES AND LOCKOUTS
11	ASSOCIATION/MANAGEMENT COMMITTEE
12	GRIEVANCE PROCEDURE
13	ADJUDICATION
14	DISCIPLINE
15	POSTING OF COMPETITIONS
16	JOB ELIMINATION
17	WAGES
18	RATE OF PAY ON PROMOTION, DEMOTION, TRANSFER
19	ACTING PAY
20	PAY ON RE-HIRE OF A LAY-OFF
21	RETIREMENT ALLOWANCE
22	TRAVEL REGULATIONS
23	HOLIDAYS
24	VACATION LEAVE
25	SICK LEAVE
26	MATERNITY LEAVE
27	BEREAVEMENT LEAVE
28	COURT LEAVE
29	EDUCATIONAL LEAVE
30	CONFERENCES AND SEMINARS
31	LEAVE OF ABSENCE
32	GROUP INSURANCE
33	INJURED ON DUTY
34	TRANSFER OF BENEFITS
35	PAY ENTITLEMENT OF FORMER EMPLOYEES
36	DURATION
	APPENDIX A
	APPENDIX B
	SCHEDULE A

THIS AGREEMENT SIGNED THIS 21st DAY OF FEBRUARY 1990

BETWEEN: HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE, as represented by Board of Management, hereinafter called the Employer,

AND: The Association of N. B. Professional Educators hereinafter called the Association.

PREAMBLE:

Whereas it is the intention and purpose of the parties to this Agreement to maintain the existing harmonious relations and settled conditions of employment between the Employer, the employees and the Association, to improve the quality of the Public Service of the Province and to promote the well being and increased productivity of its employees to the end that the people of the Province will be well and efficiently served, accordingly, the parties hereto set forth certain terms and conditions of employment relating to pay, hours of work and other related terms and conditions of employment affecting employees covered by this Agreement.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS:

1.01 Whenever the singular is used in the Agreement, it shall be considered as if the plural has been used if this is required in the context.

Whenever the masculine is used in the Agreement, it shall be considered as if the feminine has been used, and vice versa, if this is required in the context.

ARTICLE 2 - APPLICATION OF AGREEMENT:

2.01 The provisions of this Agreement apply to the Employer, the Association and the employees to whom Certification Order No. 035 PS 1 i applies.

ARTICLE 3 - FUTURE LEGISLATION AND THE AGREEMENT:

3.01 In the event that any law passed by the Legislative Assembly of the Province, applying to Public Servants covered by this Agreement, renders null and void, or materially alters, any provision of this Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of the Agreement. Further, the parties, at the request of either of them, shall, where applicable, enter into negotiations with a view to arriving at a mutually satisfactory provision to be substituted for the provision rendered null and void or materially altered.

ARTICLE 4 - RECOGNITION:

4.01 The Employer recognizes the Association as the exclusive bargaining agent for all employees in the Bargaining Unit.

ARTICLE 5 - MANAGEMENT RIGHTS:

5.01 The Association recognizes that all rights and responsibilities of the Employer not specifically covered, abridged, delegated or modified by this Agreement shall remain the exclusive rights and responsibilities of the Employer.

ARTICLE 6 - ASSOCIATION SECURITY:

6.01 The Employer shall deduct from the wages due to every employee in this bargaining unit an amount equal to the regular monthly dues of the Association. The deductions from pay for each new employee in respect of each month will start with the first full month of employment.

6.02 The amounts deducted in accordance with Clause 6.01 shall be remitted by cheque to the Secretary-Treasurer of the Association prior to the fifteenth (15th) of the month following the month in which the deductions were made and shall be accompanied by particulars identifying each employee and the amount of the deductions made on his/her behalf. The particulars shall include employee's name, date of employment, classification and address.

6.03 The Association shall advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly membership dues.

6.04 The parties agree to co-operate and acquaint present and future employees with the conditions of employment set out in this Agreement. The Employer will provide each new employee with a copy of the Collective Agreement on hiring.

ARTICLE 7 - PRINTING AND DISTRIBUTION OF THE AGREEMENT:

7.01 The Employer shall supply sufficient stencil copies of the Agreement in French and English and shall provide each employee in the Bargaining Unit with a copy within a reasonable time after its execution.

ARTICLE 8 - CORRESPONDENCE:

8.01 Official communications in the form of correspondence between the Employer and the Association may be given by mail as follows:

TO THE EMPLOYER: The Director of Employee Relations Services (Social)
Department of Board of Management
P. O.Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1

TO THE ASSOCIATION: The Secretary-Treasurer
The Association of New Brunswick
Professional Educators
(The Association shall keep the Employer informed of the address of its Secretary Treasurer.)

ARTICLE 9 - DISCRIMINATION:

9.01 The Employer must not:

(a) refuse to employ or continue to employ or promote any person, or

(b) discriminate against any person in respect of employment or any term or condition of employment,because of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, marital status or sex.

9.02 The association must not:

(a) exclude any person from full membership;

(b) expel, suspend or otherwise discriminate against any of its members; or

(c) discriminate against any person in respect of his/her employment by an Employer, because of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, marital status or sex.

ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS:

10.01 There shall be no strikes or lockouts or any other interruptions during the term of this Agreement.

ARTICLE 11 - ASSOCIATION/MANAGEMENT COMMITTEE:

11.01 The Association and the Employer acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation and shall establish within 30 days of the execution of this agreement Association/Management Committees in both the Department of Education and the Department of Advanced Education and Training, each consisting of three representatives of the Association and three representatives of the Employer.

11.02 The Committees shall meet at the call of the members of either party at times and places which are mutually agreeable.

11.03 The Committees shall establish their own procedure and each party shall bear the costs of its own representatives on the Committee provided that where meetings are held during working hours no employee shall lose pay as a result of attending the meetings.

11.04 The Committees shall deal with matters of mutual interest and concern in an attempt to facilitate harmonious relations between the Employer and the Association and its members.

ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE:

12.01 Where an employee feels himself/herself to be aggrieved by the interpretation or application in respect of him/her of a provision of a Statute, or a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the Employer, dealing with the terms and conditions of employment or an alleged violation of any of the provisions of this Agreement by the Employer, or, as a result of any occurrence or matter affecting his/her terms and conditions of employment and where the employee has the written consent of the Association the following procedure shall apply:

STEP 1: Within twenty (20) days after the alleged grievance has arisen or the employee became aware of the grievance, the employee may present his/her grievance in writing either by personal service or by mailing by registered mail, on the form authorized by the Public Service Labour Relations Board to the person designated by the Employer as the first level in the grievance procedure for this Bargaining Unit. If the employee receives no reply or does not receive satisfactory settlement within ten (10) days from the date on which he presented his/her grievance to the person designated as the first level in the grievance procedure, the employee may proceed to Step 2.

STEP 2: Within ten (10) days from the expiration of the ten (10) day period referred to in Step 1, the employee may present his/her grievance in writing at the final level of the grievance process by personal service or by mailing it by registered mail to the person designated by the Employer as the final level of the grievance procedure for employees of this Bargaining Unit. The person designated as the final level shall reply to the grievance in writing to the employee within ten (10) days from the date the grievance was presented at the final level. Should the employee not receive the reply

or satisfactory settlement of his/her grievance within ten (10) days from the date on which he/she presented his/her grievance at the final level the employee may refer his/her grievance to adjudication as provided in Article 13 of this Agreement, within fifteen (15) days of the date on which he/she should have received a reply from the person designated as the final level.

12.02 In any case where the employee presents his/her grievance in person or in any case in which a hearing is held on a grievance, at any level of the grievance procedure, the employee may be accompanied by a representative or agent of the Association.

12.03 In determining the time within which any step under the foregoing procedure is to be taken, Saturdays, Sundays and recognized holidays should be included.

12.04 The parties may agree to extend the time limits specified herein.

12.05 Any matter giving rise to a dispute between the Association and the Employer shall be dealt with at the final level of the grievance procedure within twenty (20) days of the occurrence of the matter. Should the matter not be settled, either party may refer the dispute to the Chairman of the Public Service Labour Relations Board pursuant to Section 99 of the Public Service Labour Relations Act

ARTICLE 13 - ADJUDICATION:

13.01 The provisions of the Public Service Labour Relations Act and Regulations governing the adjudication of grievances shall apply to grievances lodged under the terms of this Agreement.

13.02 In any reference to adjudication, including references arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefits or privilege, the adjudicator or board of adjudication, as the case may be, shall have full power to direct payment of compensation, vary penalties, direct reinstatement of a benefit or privilege or order the Employer to take such appropriate action to finally settle the issues between the parties and may give retroactive effect to its decision.

13.03 An Adjudicator or Board of Adjudication shall not have the power to alter or change any of the provisions of this agreement or to substitute any new provisions for an existing provision nor to give any decision inconsistent with the terms thereof.

ARTICLE 14 - DISCIPLINE:

14.01 No employee shall be disciplined, suspended or discharged except for just cause.

14.02 Should an employee be involved in any activity or incident which the Employer deems unsatisfactory or deserving of disciplinary action, the Employer shall be obligated to inform the employee that an activity or incident is unsatisfactory or to impose disciplinary action, including a written warning within forty-eight (48) hours of knowledge of such activity or incident. If no action is taken within the specified period, no further reference will be made with respect to the said activity or incident.

14.03 A record of disciplinary action shall not be used against an employee after the expiration of eighteen (18) months after the disciplinary action was taken.

14.04 Upon request, an employee shall be given an opportunity to read any documents in the employee's personnel file that related to an assessment of the employee's conduct, work performance, and warnings.

14.05 Where it is determined that an employee has been disciplined contrary to Clause 14.01 or the Employer has failed to notify an employee in accordance with Clause 14.02, the Employer shall immediately restore to the employee any benefits which he/she lost as a result of the action taken against him. Where it is determined that an employee was suspended without pay or discharged contrary to Clause 14.01, that employee shall be immediately reinstated to his/her former position without loss of any benefits which would have accrued to him/her if he/she had not been suspended or discharged. One of the benefits which he/she shall not lose is his/her regular pay during the period of suspension or discharge which shall be paid to him/her at the end of the next complete pay period following his/her reinstatement.

ARTICLE 15 - POSTING OF COMPETITIONS:

15.01 Newly-created professional or managerial positions or vacancies (within the Department of Education or the Department of Advanced Education and Training) shall be notified to the Association and posted in all places where members of the Bargaining Unit work at least two (2) weeks prior to the closing date for receiving applications to fill such positions or vacancies.

15.02 The notices referred to in Clause 15.01 shall contain the following information:

(a) description of the position;
(b) location of the position;
(c) required qualifications; and
(d) the wage rate or range.

15.03 Employees covered by this Collective Agreement shall be given the opportunity to compete for all such positions and vacancies.

ARTICLE 16 - JOB ELIMINATION:

16.01 In the event of technological change or other change causing job elimination, the Employer will seek ways and means of minimizing adverse effects on employees which might result from such change.

16.02 If a reduction in the working force is to be made, the Employer will give every consideration to employees of long service.

16.03 Re-engagements are made on merit as determined by the Employer. Other things being relatively equal, the employee with the most service will be given first consideration.

ARTICLE 17 - WAGES:

17.01 The rates of pay for employees shall be in accordance with the rates set out in the attached Schedule A which forms part of this Agreement.

17.02 Schedule A shall become effective April 1, 1989.

17.03 If a new classification comes into being during the life of this Agreement, or there is a significant change in the level of duties, responsibilities or qualification requirements of an existing classification, which affect any member of the Bargaining Unit, the pay for such classification shall be determined by negotiations beween the Employer and the Association.

17.04 In the event that the Employer and the Association are unable to agree on the pay rate for such classification, the dispute shall be submitted to the Arbitration Tribunal by either party requesting the Chairman of the Public Service Labour Relations Board in writing, to submit the dispute to the Arbitration Tribunal.

17.05 Anniversary dates of employees are not affected by this Agreement.

ARTICLE 18 - RATE OF PAY ON PROMOTION, DEMOTION, TRANSFER:

18.01 (1) The appointment of an employee to a different position constitutes (a) a promotion, where the maximum of the new position is higher than the maximum of the old position by an amount of at least equal to the lowest pay increment in the new pay range, i.e. the lowest dollar differential between any two consecutive steps in the pay range. (b) a demotion, where the maximum of the new position is lower than the maximum of the old position and the employee is paid at a lower rate, (c) a transfer, where the appointment is neither a promotion nor a demotion.

(2) On promotion, an employee is paid at the nearest rate of pay that provides an increase

(a) of five percent, or

(b) that is equal to the lowest pay increment in the new pay range whichever is the lesser, exclusive of any acting pay. An employee cannot be paid above the maximum of the pay range.

(3) Notwithstanding 18.01 (2), the promotional increase for an employee who has been in receipt of acting pay for at least 12 months is calculated based on the employee's rate of pay including acting pay.

(4) On transfer, an employee continues to be paid at the same rate of pay or if there is no equivalent rate, at the rate that is closest to the rate which the employee was receiving and is an increase.

(5) Where an employee who is eligible for a merit increase is promoted on the anniversary date, the employee may be granted both the merit increase and the promotional increase, or any proportion thereof.

18.02 (1) Where an employee is appointed to a position having a lower maximum salary, or an employee's duties are reclassified to a classification having a lower maximum salary;

(a) the employee may be retained at the rate of pay in effect for that employee immediately prior to the appointment or reclassification;

(b) the employee may be granted any across-the-board increases which affect the rate of pay of the previous classification for a period of up to one year from the date of appointment or reclassification.

(2) No merit increment shall be granted during this one year period.

(3) After a maximum delay of one year

(i) the employee's rate of pay shall be frozen if it is above the maximum for the new pay range applicable to the employee; or

(ii) the employee shall be installed in the new pay range at the rate which is closest to the employee's present rate and which is not a decrease, if the employee's rate is below the maximum of the new pay range applicable to the employee.

ARTICLE 19 - ACTING PAY:

19.01 Where an employee is directed to temporarily perform for more than twenty days (20) the duties of a higher paying position he/she shall be granted acting pay.

19.02 Acting pay cannot be paid to an employee who is covering-off a position.

ARTICLE 20 - PAY ON RE-HIRE OF A LAY-OFF:

20.01 On re-hire a laid-off employee is to be paid at least the rate of pay being received at the time of lay-off unless the employee agrees to accept an appointment at a lesser rate of pay.

ARTICLE 21 - RETIREMENT ALLOWANCE:

21.01 When an employee having continuous service within the Public Service of the Province of New Brunswick of five (5) years or more, retires due to disability, death or age, or is laid off, the Employer shall pay such an employee or beneficiary a retirement allowance equal to five (5) days' pay for each full year of service but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days' pay which shall be paid in a lump sum upon retirement at the employee's regular rate of pay.

21.02 Where an employee is laid off, the retirement allowance shall be paid in a lump sum twelve (12) months after the date he/she was laid off.

21.03 At the option of the employee, retirement allowance may be taken in the form of pre-retirement leave in accordance with Appendix "A".

ARTICLE 22 - TRAVEL REGULATIONS:

22.01 Travel Regulations as amended from time to time which apply to comparable positions in the Civil Service shall apply to Employees of this bargaining unit.

22.02 Benefits - Sick leave or vacation leave credits accumulated by an employee prior to the effective date of this Agreement shall vest and attorn to his/her benefit.

22.03 Prior to the first of February of each year, the Employer shall provide each employee with a statement of the number of sick leave and vacation leave credits to which the employee was entitled as of the preceding December thirty-first of that year. Simultaneously the Employer shall provide the Association with a comprehensive list showing accumulated sick leave and vacation leave credits for all employees.

ARTICLE 23 - HOLIDAYS:

23.01 Employees shall be entitled to the following holidays:

(a) New Year's Day;
(b) Good Friday;
(c) Easter Monday;
(d) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;
(e) Canada Day
(f) New Brunswick Day;
(g) Labour Day;
(h) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council as a general day of Thanksgiving;
(i) Remembrance Day;
(j) Christmas:
    (i) when Christmas Day is a Monday, the 25th and 26th days of December, or
    (ii) when Christmas Day is a Tuesday, the 24th, 25th, and 26th days of December, or
    (iii) when Christmas Day is a Wednesday or Thursday, the afternoon of the 24th day and the 25th and 26th days of December, or
    (iv) when Christmas Day is a Friday, a Saturday or a Sunday, the 24th to 27th days of December inclusive and
(k) any other day proclaimed as a provincial or national holiday.

23.02 Where a day that is designated a holiday for an employee falls within a period of leave with pay, the holiday shall not count as a day of leave.

ARTICLE 24 - VACATION LEAVE:

24.01 (a) Each employee hired subsequent to February 21, 1990 having less than eight (8) years' continuous service shall accumulate vacation leave credits at the rate of one and one-quarter (1 1/4) days per calendar month of service for which he/she receives pay for at least ten (10) days.

(b) Each employee hired subsequent to February 21, 1990 who has completed eight (8) years' continuous service shall accumulate vacation leave credits at the rate of one and two-thirds (1 2/3) days per calendar month of service for which he/she receives pay for at least ten (10) days.

(c) Effective date of signing, each employee hired subsequent to February 21, 1990 who has completed twenty (20) years' continuous service shall accumulate vacation leave credits at the rate of two and one-twelfth (2 1/12) days per calendar month of service for which he/she receives pay for at least ten (10) days.

24.02 An employee earns but is not entitled to receive vacation leave with pay during his/her first six (6) months of continuous employment.

24.03 An employee may take the vacation leave credited to him/her in the calendar year in which it is earned.

24.04 Vacation leave credits may be carried forward where an employee requests same in writing and at the discretion of the Employer.

24.05 If the Employer cannot grant to an employee all the vacation leave accumulated by him/her during the calendar year in that year, such an employee shall receive cash remuneration in lieu of any unused portion of the vacation leave for which he/she has qualified and which remains outstanding at the end of the calendar year in which the vacation leave was earned, unless it is agreed in writing by the Employer and the employee to carry the outstanding leave credits over to the next calendar year.

24.06 The remuneration to which an employee may be entitled under Clause 24.05 shall be calculated by multiplying the daily rate of pay the employee is receiving on the last day of the calendar year in which his/her entitlement to such remuneration occurs by the number of unused days of vacation leave the Employer has failed to grant within the period specified in Clause 24.03.

24.07 An employee whose employment is terminated for any reason shall be paid with his/her final pay cash remuneration in lieu of vacation leave accumulated by him/her prior to such termination calculated in accordance with Clause 24.06.

24.08 Vacation leave will as far as possible be scheduled at times acceptable to the employee. However, vacation periods shall be designated by the Employer in accordance with operational requirements.

ARTICLE 25 - SICK LEAVE:

25.01 An employee shall earn and accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter (1 1/4) days for each calendar month for which he/she receives pay for at least ten (10) days up to two hundred and forty (240) working days.

25.02 An employee is eligible for sick leave with pay when he/she is unable to perform his/her duties because of illness or an injury for which compensation is not payable under the provisions of the Workers' Compensation Act and provided he/she has the necessary sick leave credits.

25.03 Where an employee has insufficient or no credits to cover the granting of sick leave with pay under the provisions of Clause 25.02 the Employer shall on the request of the employee, grant an advance of sick leave, up to fifteen (15) days, or one-half (1/2) day per month of pensionable service whichever is greater.

ARTICLE 26 - MATERNITY LEAVE:

26.01 An employee who becomes pregnant shall notify the Employer in writing at least fifteen (15) weeks prior to the expected date of the termination of her pregnancy.

26.02 An employee is entitled to maternity leave of up to seventeen (17) weeks without pay. Unless otherwise requested by the employee ten (10) weeks prior to the expected delivery date, this leave shall be taken commencing six (6) weeks prior to the expected delivery date and ending no later than eleven (11) weeks after the expected delivery date.

26.03 Within the seventeen (17) week period provided in 26.02 above, employees entitled to maternity leave shall be permitted to apply up to ten (10) working days of their accumulated sick leave credits against their Unemployment Insurance waiting period of two weeks.

26.04 At the option of the employee, the commencement of leave may be deferred to less than six (6) weeks prior to the expected delivery date provided the employee submits an appropriate medical certificate which confirms that the employee can continue to perform the full range of her duties. The time deferred may be added to the eleven (11) week period provided after the expected date of the termination of her pregnancy.

26.05 At the request of the employee, maternity leave may commence earlier than six (6) weeks prior to the expected date of termination of the pregnancy; such additional leave shall be subtracted from the eleven (11) week period provided after the expected date of the termination of her pregnancy.

26.06 Notwithstanding Clause .02, the Employer may direct an employee who is pregnant to proceed on leave at any time where the employee cannot produce a medical certificate stating that she can perform her normal work functions.

26.07 Where, at any time prior to six (6) weeks before the expected date of delivery, the Employer directs an employee to proceed on leave in accordance with Clause 26.06 hereof or an employee is required to proceed on leave by her attending physician, the employee, upon the submission of an appropriate medical certificate if requested by the Employer, may instead use accumulated sick leave credits until six (6) weeks prior to the expected date of delivery, at which time maternity leave shall commence.

26.08 With the exception of the provisions of Clause 26.03 hereof, an employee shall not be eligible for sick leave:

(a) during the seventeen (17) consecutive week maternity leave period

(b) for pregnancy related illness when remaining at work following the normal date of commencement of maternity leave (six (6) weeks prior to the expected date of delivery).

26.09 The Employer may, upon request in writing from the employee, extend the total period of unpaid maternity leave referred to in Clause 26.02.

26.10 During the period of up to seventeen (17) weeks only specified in 26.02 hereof:

(a) an employee continues to earn seniority and continuous service credits

(b) where the employee participates in group insurance plans of the Employer, the employee and Employer shall continue their contributions to premiums as required by and subject to the terms of such plans.

26.11 An employee granted extended maternity leave pursuant to Clause 26.09 hereof may, where permissible under the relevant group insurance plans, continue contributions, including those of the Employer during such extended leave.

26.12 An employee maintains but does not accrue sick leave or vacation leave benefits while on maternity leave. Periods of less than one (1) month shall not be counted in this calculation.

26.13 When an employee on maternity leave wishes to return to work earlier than provided for under 26.02, she shall give the Employer notice of the fact at least ten (10) working days in advance and the Employer will make every reasonable effort to accommodate her request.

26.14 An employee who returns to work in accordance with 26.02 hereof shall retain her position on the Plan of Organization in the same Department, Board, Commission, or Agency, in the same geographical location that she held prior to and during the period of her temporary leave.

26.15 An employee who returns to work in accordance with Article 26.02 shall receive a rate of pay that is no less than the rate of pay she was receiving immediately prior to her departure on maternity leave.

26.16 Subject to Clause 26.09 an employee on maternity leave who does not return to work at the expiry of her maternity leave shall be considered to have resigned her position.

26.17 An employee who resigns her position for maternity reasons shall retain her accrued benefits if she becomes reemployed in Part I service within six (6) months from the date of her resignation, provided such benefits have not been previously liquidated.

26.18 Upon application in writing an employee adopting a child shall be granted a leave of absence without pay for a period of up to seventeen (17) weeks upon placement of the child.

26.19 A male employee shall be allowed one day leave with pay for the birth of his child.

ARTICLE 27 - BEREAVEMENT LEAVE:

27.01 (a) An employee shall be granted Bereavement Leave in the event of the death of the employee's mother, father, wife, husband, child or wards of the employee, brothers, sister, mother-in-law, father-in-law, or common-law spouse, without loss of pay for five (5) consecutive working days provided such employee attends the funeral service.

(b) An employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's grandmother, grandfather, grandchild, child of a person who is a ward of the employee, brother-in-law, sister-in-law, aunt, uncle, niece, nephew without loss of pay for three (3) consecutive working days provided such employee attends the funeral service.

(c) An employee may be granted up to three (3) additional days' special leave at the discretion of the Employer for the purpose of travel to attend the funeral.

(d) In special circumstances and at the request of the employee, bereavement leave may be extended beyond the day following the day of the funeral but the total number of days granted must be consecutive and not greater in number than those provided above, and must include the day of the funeral.

ARTICLE 28 - COURT LEAVE:

28.01 (a) An employee is entitled to leave with pay when he/she is required to serve on a jury or to attend as a witness in any legal proceeding where the attendance of witnesses is compelled by law.

(b) An employee is not entitled to leave with pay where he/she is on leave of absence without pay or under suspension, or when the court or similar proceedings have been initiated by himself/herself or with respect to attending court or proceedings not associated with his/her employment to which he/she is made a party.

(c) Any fees received by an employee for attendance as a juror or witness shall be remitted to the Employer.

ARTICLE 29 - EDUCATIONAL LEAVE:

29.01 There shall be established within 30 days of the execution of this agreement two Educational Leave Committees, one from the Department of Advanced Education and Training and the other from the Department of Education, each committee consisting of three (3) representatives of the Employer and two (2) representatives of the Association.

29.02 Each Committee shall be constituted for the purpose of accepting applications from employees for educational leave and determining those employees to receive such leave.

29.03 The Committee shall base its decisions on the interests of employees, budgetary considerations and operational requirements of the Employer.

29.04 Educational Leave shall be governed by Appendix "B".

ARTICLE 30 - CONFERENCES AND SEMINARS:

30.01 There shall be established two Conference and Seminar committees, one from the Department of Advanced Education and Training, the other from the Department of Education, each committee consisting of two (2) representatives each of the Employer and the Association.

30.02 Each committee shall be provided by the Employer with a reasonable sum of money per fiscal year for the purposes outlined in this Article and shall not be entitled to expenditures beyond this amount.

30.03 The monies referred to in Clause 30.02 above shall be additional to and separate from the amounts normally provided in the budgets of the various branches of the Department of Education or the Department of Advanced Education and Training for travel and/or attendance at conferences and seminars.

30.04 Employees may apply to their respective Committee for approval to attend conferences and seminars of their choice. The Committee shall select from among those who apply the employees who are entitled to conference or seminar leave and the Employer shall grant leave to the employees selected.

30.05 Attendance of employees at conferences and seminars will be consistent with and dependent upon the operational requirements of the Employer.

30.06 It is agreed that no employee shall be entitled to attend conferences and seminars under this Article in excess of ten (10) days, provided that the Employer at his/her discretion can extend such period.

ARTICLE 31 - LEAVE OF ABSENCE:

31.01 The Employer may grant leave of absence with or without pay to an employee:

(a) where circumstances not directly attributable to the employee prevent his/her reporting for duty;
(b) where there is serious illness in the employee's immediate family;
(c) for medical or dental appointments when it is not possible for the employee to arrange such appointments outside of hours of work;
(d) for such other circumstances as the Employer may approve.

31.02 Where an employee has been granted a leave of absence without pay under 31.01, his/her seniority shall be retained and accumulated.

ARTICLE 32 - GROUP INSURANCE:

32.01 The Employer shall continue to participate in the existing group life insurance plan in force for employees on the same basis as at present.

32.02 (a) The Employer shall pay fifty percent (50%) of the cost of premiums of Blue Cross TD129 Plan or its equivalent for all employees. Effective April 1, 1990, the Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of Blue Cross TD129 Plan or its equivalent for all employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.

(b) In the event that, during the life of this Agreement, additional benefits are added to Blue Cross TD129 Plan resulting in higher premiums being levied by Blue Cross, the Employer agrees that its contribution shall be automatically adjusted so as to maintain the present 75-25 cost sharing basis of the Plan.

32.03 The Employer shall pay fifty percent (50%) of the cost of a basic Blue Cross Dental Plan or its equivalent, as agreed between the parties, for all employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis, however, once employees elect to join in the Plan, they must as a condition of the Plan remain a member for at least two years. Implementation of the Plan is dependent on a sufficient number of employees enrolling. Upon implementation the Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.

32.04 The Employer shall continue to administer for the employees of this bargaining unit the L.T.D. plan in effect for non-bargaining employees. It is understood that the insurance carriers retain the rights to require a 75% participation and to assess the risk factor of this group in determining the premium rate.

ARTICLE 33 - INJURED ON DUTY:

33.01 Where it is determined by the Workers' Compensation Board that an employee is unable to perform his/her duties because of:

(a) personal injury accidentally received in the performance of his/her duties and not caused by the employee's misconduct;

(b) sickness resulting from the nature of his/her employment;

that employee shall receive the difference between his/her net salary (i.e., gross salary less income tax, Unemployment Insurance, and Canada Pension Plan deductions) and the benefit that is paid by the Workers' Compensation Board during their period of temporary disability. For the purpose of this Article, where the Workers' Compensation Board benefits are reduced by the amount of any Canada Pension Plan payments, such Canada Pension Plan payments shall be deemed to form part of the Workers' Compensation Board benefits. It is understood that notwithstanding these financial arrangements, the employee involved shall be considered to be under full salary and shall receive all benefits to which he/she would have been entitled had he/she continued in the position he/she held at the time of becoming disabled.

33.02 The absence of an employee who is receiving benefits under this Article shall not be charged against the employee's accumulated sick leave credits.

ARTICLE 34 - TRANSFER OF BENEFITS:

34.01 Upon transfer from Parts II, III or IV of the Public Service:

(a) an employee is entitled to transfer unused sick leave credits to a maximum of 240 days credit;

(b) an employee is entitled to transfer unused vacation leave credits;

(c) an employee is entitled to include the number of years continuous employment in the Public Service for purposes of calculating vacation leave and retirement allowance entitlements. The total number of years of continuous employment cannot be included when the employee's terms and conditions of employment immediately prior to transfer did not include a retirement allowance provision;

(d) an employee shall be entitled to transfer his/her accumulated pension credits to any other pension plan that is applicable upon becoming employed in another part of the Public Service according to the terms of the reciprocal agreement in effect.

ARTICLE 35 - PAY ENTITLEMENT OF FORMER EMPLOYEES:

35.01 Where the parties have negotiated a retroactive pay increase, persons who ceased to be employees during the retroactive period due to lay-off, retirement due to age or disability, or death are entitled to the retroactive pay.

35.02 When an employee who is entitled to receive pay or retirement allowance dies, the amount owed is paid to the spouse or if there is no spouse, the estate of the deceased employee.

ARTICLE 36 - DURATION

36.01 This is the sole agreement of the parties and does not by implication require either party to continue any past practice. The effective date of this Agreement shall be April 1, 1989 terminating March 31, 1992. However, all changes to this agreement shall be effective on the signing date of this agreement, unless otherwise specified, and the agreement shall be automatically renewed thereafter for successive periods of twelve (12) months unless either party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party not less than thirty (30) calendar days and not more than sixty (60) calendar days prior to the expiration date of this Agreement or any renewal thereof.

36.02 This agreement may be amended by the mutual consent of the parties in writing.

36.03 Where a notice requesting negotiation of a new Agreement has been given, this Agreement shall remain in full force until such time as agreement has been reached in respect of a renewal, amendment or substitution thereof, or until such time as a deadlock is declared under the Public Service Labour Relations Act.

In witness whereof the parties have signed this 21st day of February 1990.

FOR THE EMPLOYER:

FOR THE ~~UNION~~ Association CB:

APPENDIX "A"

NUMBER OF DAYS RETIREMENT ALLOWANCE CREDIT WHICH MAY BE USED AS LEAVE BEFORE RETIREMENT INSTEAD OF TAKING IN CASH AT TIME OF RETIREMENT - CHOICE AT EMPLOYEE'S OPTION

NO. DAYS ENTITLEMENT AT AGE 65	AGE 60	61	62	63	64
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	13	19	32
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50

NOTES:

1. Any retirement allowance days not used in the year in which they could have been may be carried over for use in any subsequent year.

2. Retirement allowance days not used at the date of retirement will be paid in cash.

3. In order to allow for orderly work scheduling, a request to use retirement allowance days should be submitted to the employee's supervisor twice as many working days in advance as the number of retirement allowance days being requested, eg. a request to use 25 days should be submitted at least 50 days in advance.

4. A person must compensate the Province for retirement leave which was taken but which the person was not eligible to receive, and the amount of the compensation is to be calculated using the employee's rate of pay at termination.

5. Retirement allowance days may be taken in the calendar year in which the employee reaches the designated age.

APPENDIX "B"

EDUCATIONAL LEAVE PROVISIONS

.01 An employee must have completed the probationary period before being considered for educational leave.

.02 (1) An employee on educational leave may be granted financial assistance which may include all or a portion of the following costs: employee salary, tuition, travel expenses, meals and lodging, books, registration or examination fees, and any other related legitimate expenses.

(2) An employee who is granted Long Term or Special Educational Leave, must sign a non-interest bearing promissory note for the amount of financial assistance received excluding the costs of salary of a replacement employee, and a Return Service Agreement.

(3) The period of Return Service specified in a Return Service Agreement is to be for a minimum period of 12 months, or equal to the length of the education leave granted if greater.

(4) Where an employee does not complete the Return Service Agreement, the promissory note is credited with an amount that bears the same ratio to the cost of the training as the completed service bears to the total Return Service Agreement. The remaining balance of the promissory note will be processed for collection unless waived.

(5) An employee who does not satisfactorily complete the course or training ceases to be entitled to financial assistance but must fulfill any financial and return service committments on a pro- rata basis. This requirement may be waived where the failure to satisfactorily complete the course or training was due to a cause beyond the employee's control.

.03 (1) An employee on educational leave is eligible to accumulate sick and vacation leave credits. No carry over of vacation leave credits is permitted where educational leave is granted for a period of 12 months or more.

(2) A merit increase cannot be granted to an employee on long term or special educational leave but may be granted effective the first day of the month in which the employee returns to work.

.04 (1) In determining the amount of financial assistance to be paid by the Employer, the percentage figure derived from the attached points guide may be applied to all or any part of the items included in the total financial assistance requested. The points guide must be used to calculate the proportion of salary to be reimbursed while on long term or special educational leave.

(2) Where an employee on educational leave receives other financial assistance from the Province which need not be repaid, the benefits under this educational leave policy may be reduced accordingly.

.05 (1) Short Term Educational Leave may be granted for the purpose of taking professional, technical or skills training where the employee will be absent from work for a period of 30 working days or less.

(2) Expenses for transportation, board and lodging cannot exceed the maximum allowance permitted in the Travel Directive.

.06 (1) An employee may be granted a Tuition Refund upon successful completion of courses that do not require the employee to be absent from work, or require only brief absences.

(2) Where an employee is eligible for a Tuition Refund, the employee may also be granted:

(a) leave of absence with pay for the purpose of writing examinations;

(b) payment of expenses of writing the examinations;

(c) payment of travelling expenses in accordance with the Travel Regulations.

.07 (1) An employee may be granted Long Term Educational Leave for the purpose of taking professional, technical or skills training where the employee will be absent from work for a period in excess of 30 working days.

(2) Subject to .04, an employee may be granted financial assistance to help cover the cost of the following expenses:

(a) Tuition, where the claim is supported by a receipt.

(b) Travel expenses to and from the place of training once during the period of educational leave, in accordance with the Travel Regulations.

(c) Books.

(d) Other agreed expenses directly related to the proposed course or training.

.08 (1) An employee may be granted Special Educational Leave when selected by Government to attend Ecole Nationale D'administration, Ecole National D'administration Publique, National Defence College or a similar institution.

(2) Subject to .04 an employee may be granted financial assistance to help cover the following expenses;

(a) Tuition, where the claim is supported by a receipt.

(b) Travel expenses to and from the place of training once during the period of educational leave, in accordance with the Travel Regulations.

(c) Other agreed upon expenses directly related to the course of training.

POINTS GUIDE

The following table is intended for use as a guideline in determining the amount of financial assistance received by the employee. The application may be awarded 1, 2 or 3 points under each of the three columns. The points awarded under each column are added to the total number of points for the application. The maximum financial assistance received by the employee is determined by applying the appropriate percentage for the table to the total cost of the proposed training. For example, if an application was awarded 2 under each of columns 1, 2 and 3 respectively, this would be a total of 6 points. Applying the percentage guide the employee would be eligible to receive a maximum of 60% of salary and all other expenses to which the department and/or Board of Management may wish to apply the formula. A copy of the completed points guide must be attached to each application for Educational Leave.

Where the application under consideration is for developmental purposes as a result of a career plan for the employee, the criteria in the Points Guide may be interpreted to refer to the proposed job or duties rather than the employee's present job.

Relationship Between Job Duties and Proposed Training	Main Beneficiary of Proposed Training	Need for Proposed Training
1. Useful but not directly related	Mostly employee	Employee needs to attain minimum educational standards of present job
2. Generally related to duties of employee	Equally between employee and organization	Employee needs to keep up with new knowledge and techniques
3. Very specifically related to major portion of employee's duties.	Mostly organization	New or potential duties or responsibilities require this training for efficient operation of program

Points	% of Salary
0 - 3	0%
4	40%
5	50%
6	60%
7	80%
8	90%
9	100%

SCHEDULE A

BI-WEEKLY RATES

EDUCATION (NON-INSTRUCTIONAL) UNIT

CLASSIFICATION	APRIL 1/89 - MARCH 31/90				
	A	B	C	D	E
CURRICULUM ASSISTANT	1204	1260	1321	1383	1449
EDUCATION OFFICER I	1488	1560	1635	1714	1797
EDUCATION OFFICER II	1635	1714	1797	1883	1975
EDUCATION OFFICER III	1774	1858	1949	2045	2142
ADMINISTRATIVE VICE-PRINCIPAL	1659	1740	1822	1910	2004
TEACHER CERTIFICATION	1359	1423	1493	1568	1647

SCHEDULE A

BI-WEEKLY RATES

EDUCATION (NON-INSTRUCTIONAL) UNIT

CLASSIFICATION	APRIL 1/90 - SEPTEMBER 30/90				
	A	B	C	D	E
CURRICULUM ASSISTANT	1228	1285	1347	1411	1478
EDUCATION OFFICER I	1518	1591	1668	1748	1833
EDUCATION OFFICER II	1668	1748	1833	1921	2015
EDUCATION OFFICER III	1809	1895	1988	2086	2185
ADMINISTRATIVE VICE-PRINCIPAL	1692	1775	1858	1948	2044
TEACHER CERTIFICATION	1386	1451	1523	1599	1680

SCHEDULE A

BI-WEEKLY RATES

EDUCATION (NON-INSTRUCTIONAL) UNIT

CLASSIFICATION	OCTOBER 1/90 - MARCH 31/91				
	A	B	C	D	E
CURRICULUM ASSISTANT	1253	1311	1374	1439	1508
EDUCATION OFFICER I	1548	1623	1701	1783	1870
EDUCATION OFFICER II	1701	1783	1870	1959	2055
EDUCATION OFFICER III	1845	1933	2028	2128	2229
ADMINISTRATIVE VICE-PRINCIPAL	1726	1811	1895	1987	2085
TEACHER CERTIFICATION	1414	1480	1553	1631	1714

SCHEDULE A

BI-WEEKLY RATES

EDUCATION (NON-INSTRUCTIONAL) UNIT

CLASSIFICATION	APRIL 1/91 - SEPTEMBER 30/91				
	A	B	C	D	E
CURRICULUM ASSISTANT	1291	1350	1415	1482	1553
EDUCATION OFFICER I	1594	1672	1752	1836	1926
EDUCATION OFFICER II	1752	1836	1926	2018	2117
EDUCATION OFFICER III	1900	1991	2089	2192	2296
ADMINISTRATIVE VICE-PRINCIPAL	1778	1865	1952	2047	2148
TEACHER CERTIFICATION	1456	1524	1600	1680	1765

SCHEDULE A

BI-WEEKLY RATES

EDUCATION (NON-INSTRUCTIONAL) UNIT

CLASSIFICATION	OCTOBER 1/91 - MARCH 31/92				
	A	B	C	D	E
CURRICULUM ASSISTANT	1317	1377	1443	1512	1584
EDUCATION OFFICER I	1626	1705	1787	1873	1965
EDUCATION OFFICER II	1787	1873	1965	2058	2159
EDUCATION OFFICER III	1938	2031	2131	2236	2342
ADMINISTRATIVE VICE-PRINCIPAL	1814	1902	1991	2088	2191
TEACHER CERTIFICATION	1485	1554	1632	1714	1800

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

L'ASSOCIATION DES ÉDUCATEURS PROFESSIONNELS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Groupe: Éducation (non-enseignant(e)s)

Date d'expiration: 31 mars 1992

TABLE DES MATIÈRES

NUMÉRO	TITRE DE L'ARTICLE
	PRÉAMBULE
1	DÉFINITIONS
2	CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION
3	LES LOIS À VENIR ET LA CONVENTION
4	RECONNAISSANCE
5	DROITS DE LA DIRECTION
6	SÉCURITÉ DE L'ASSOCIATION
7	IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION
8	CORRESPONDANCE
9	DISCRIMINATION
10	GRÈVES ET LOCK-OUT
11	COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-ASSOCIATION
12	PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS
13	ARBITRAGE
14	DISCIPLINE
15	AFFICHAGE DES CONCOURS
16	SUPPRESSION D'EMPLOIS
17	TRAITEMENTS
18	TAUX DE TRAITEMENT POUR AVANCEMENT, RÉTROGRADATION ET MUTATION
19	PAYE DE SUPPLÉANCE
20	RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ(E)S MIS(ES) EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELÉ(E)S
21	ALLOCATION DE RETRAITE
22	RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES
23	JOURS FÉRIÉS
24	CONGÉS ANNUELS
25	CONGÉS DE MALADIE
26	CONGÉS DE MATERNITÉ
27	CONGÉS DE DEUIL
28	CONGÉS D'AUDIENCE
29	CONGÉS D'ÉTUDES
30	CONFÉRENCES ET COLLOQUES
31	CONGÉS
32	ASSURANCE-VIE COLLECTIVE
33	BLESSURES AU TRAVAIL
34	TRANSFERT DES AVANTAGES
35	RÉMUNÉRATION APPLICABLE DANS LE CAS DES ANCIEN(NE)S EMPLOYÉ(E)S
36	DURÉE
	APPENDICE A
	APPENDICE B
	ANNEXE A

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue ce 21 jour de février 1990

ENTRE : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE, représentée par le Conseil de gestion, ci-après appelé l'Employeur.

ET : L'Association des éducateurs professionnels du Nouveau-Brunswick, ci-après appelée l'Association.

PRÉAMBULE :

Attendu que les parties à la présente convention ont l'intention et le but de maintenir les relations harmonieuses et les conditions stables d'emploi qui existent entre l'Employeur, les employé(e)s et l'Association, d'améliorer la qualité des services publics de la province et de favoriser le bien-être et l'accroissement du rendement de ses employé(e)s en vue d'assurer un service efficace à la population de la province; à cette fin, les parties aux présentes énoncent certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les heures de travail et d'autres conditions d'emploi connexes intéressant les employé(e)s visé(e)s par la présente convention.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 Lorsque le singulier est employé dans la convention, il faut, si le contexte l'exige, considérer que le pluriel a été employé.

Lorsque le masculin est employé dans la convention, il faut, si le contexte l'exige, considérer que le féminin a été employé, et vice versa.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

2.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Employeur, à l'Association et aux employé(e)s auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation numéro 035 PS 1 i.

ARTICLE 3 - LES LOIS À VENIR ET LA CONVENTION

3.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux fonctionnaires visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie sensiblement une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention. De plus, les parties à la présente convention, doivent négocier, le cas échéant, sur demande de l'une des parties, une disposition satisfaisante acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue ou modifiée sensiblement.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît l'Association comme l'unique agent négociateur de tous (toutes) les employé(e)s de l'unité de négociation.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

5.01 L'Association reconnaît que la totalité des droits et responsabilités de l'Employeur qui ne sont pas explicitement visés, restreints, délégués ou modifiés par la présente convention continuent d'être les responsabilités et droits exclusifs de l'Employeur.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ DE L'ASSOCIATION.

6.01 L'Employeur doit retenir du traitement de chaque employé(e) de la présente unité de négociation un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire de l'Association. Les retenues mensuelles sur le traitement de chaque nouvel(le) employé(e) seront effectuées à compter du premier mois complet d'emploi.

6.02 Les sommes retenues conformément au paragraphe 6.01 doivent être remises par chèque au (à la) secrétaire-trésorier(ère) de l'Association avant le quinzième (15e) jour du mois suivant le mois où les retenues ont été effectuées et doivent être accompagnées de renseignements indiquant le nom de chaque employé(e) et le montant des retenues effectuées en son nom. Les renseignements doivent comprendre le nom, la date d'entrée en fonctions, la classe et l'adresse de l'employé(e).

6.03 L'Association doit informer l'Employeur, par écrit, du montant de ses cotisations mensuelles réglementaires.

6.04 Les parties consentent à collaborer et à informer les employé(e)s actuelles et futures des conditions d'emploi fixées dans la présente convention. L'Employeur fournira à chaque nouvel(le) employé(e) un exemplaire de la convention collective au moment de l'embauchage.

ARTICLE 7 - IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION

7.01 L'Employeur doit faire tirer un nombre suffisant d'exemplaires de la version française et anglaise de la convention et doit procurer un exemplaire à chaque employé(e) de l'unité de négociation dans un délai raisonnable après sa signature.

ARTICLE 8 - CORRESPONDANCE

8.01 Les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et l'Association peuvent se transmettre par la poste comme suit :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR : Directeur des Services des relations avec les employés (Social)
Conseil de gestion
C. P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1

À DESTINATION DE L'ASSOCIATION : Secrétaire-trésorier(ère)
Association des éducateurs
professionnels du N.-B.
(L'Association doit tenir
l'Employeur au courant de
l'adresse de son (sa)
secrétaire-trésorier(ère)).

ARTICLE 9 - DISCRIMINATION

9.01 L'Employeur ne doit pas :

a) refuser d'employer, de continuer à employer, ou de promouvoir une personne, ni
a) faire preuve de discrimination contre une personne en matière d'embauchage, ou en ce qui concerne une modalité ou une condition d'emploi, pour des raisons de race, de couleur, de religion, de nationalité, d'ascendance, de lieu de naissance, d'âge, de sexe ou d'état matrimonial.

9.02 L'Association ne doit pas :

a) refuser l'affiliation complète à une personne,
b) expulser ou exclure une personne, ou faire preuve de discrimination de quelque façon que ce soit contre un de ses membres, ni
c) faire preuve de discrimination contre une personne en ce qui concerne son emploi au service d'un Employeur, pour des raisons de race, de couleur, de religion, de nationalité, d'ascendance, de lieu de naissance, d'âge, de sexe ou d'état matrimonial.

ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT

10.01 Il ne doit pas survenir de grèves, lock-out ou autres interruptions de travail pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-ASSOCIATION

11.01 L'Association et l'Employeur reconnaissent les avantages qui peuvent résulter des consultations paritaires et ils formeront, dans les 30 jours de la signature de la présente convention, des comités des relations Employeur-Association au sein du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, chaque comité devant se composer de trois représentants de l'Association et de trois représentants de l'Employeur.

11.02 Les comités se réuniront sur convocation des membres de l'une ou l'autre des parties aux moments et aux endroits mutuellement convenus.

11.03 Les comités doivent établir leur propre procédure et chaque partie doit assumer les dépenses de ses propres représentants aux comités, sous réserve qu'aucun(e) employé(e) ne perde de traitement à cause de sa participation à des réunions des comités lorsque celles-ci se tiennent pendant les heures de travail.

11.04 Les comités doivent traiter des questions d'intérêt commun en vue de favoriser l'existence de relations harmonieuses entre l'Employeur, l'Association et ses membres.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

12.01 Lorsqu'un(e) employé(e) se juge lésé(e) par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'une règle, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou par suite d'un incident ou d'une affaire modifiant ses conditions d'emploi et lorsque l'employé(e) a obtenu le consentement écrit de l'Association, la procédure suivante doit s'appliquer :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours à partir de la naissance du prétendu grief ou de la prise de connaissance du grief par l'employé(e), celui-ci (celle-ci) peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, en se servant de la formule approuvée par la Commission des relations de travail dans les services publics, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs pour la présente unité de négociation. Si l'employé(e) ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours à partir de la date à laquelle il a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé(e) peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans les dix (10) jours de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape, l'employé(e) peut présenter son grief par écrit au dernier palier de la procédure applicable aux griefs par signification à personne ou en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs pour les employé(e)s de la présente unité de négociation. La personne désignée comme constituant le dernier palier doit répondre au grief en écrivant à l'employé(e) dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de la présentation du grief au dernier palier. Si l'employé(e) ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de dix (10) jours à compter de la date à laquelle il (elle) a présenté son grief au dernier palier, l'employé(e) peut soumettre son grief à l'arbitrage tel que prévu à l'article 13 de la présente convention, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle il (elle) aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

12.02 Dans tout cas où l'employé(e) présente son grief en personne ou dans tout cas où se tient une audience pour un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé(e) peut être accompagné(e) d'un(e) représentant(e) ou d'un(e) agent(e) de l'Association.

12.03 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut inclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus.

12.04 Les parties peuvent convenir de prolonger les délais ici fixés.

12.05 Toute question donnant lieu à un différend entre l'Association et l'Employeur doit être traitée au dernier palier de la procédure applicable aux griefs dans les vingt (20) jours de la naissance du différend. Si la question n'est pas réglée, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différend au président de la Commission des relations de travail dans les services publics conformément à l'article 99 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

13.01 Les dispositions de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et de son règlement régissant l'arbitrage des griefs s'appliquent aux griefs soumis en application des dispositions de la présente convention.

13.02 Dans tout recours à l'arbitrage, y compris les recours découlant d'une mesure disciplinaire ou d'une perte de rémunération, d'avantage ou de privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, a le plein pouvoir d'ordonner le versement de la rémunération, de modifier la peine, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou d'ordonner à l'Employeur de prendre les mesures nécessaires pour le règlement définitif des litiges entre les parties et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

13.03 Un(e) arbitre ou un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier ou changer les dispositions de la présente convention, ou de substituer une nouvelle disposition à une disposition existante, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 14 - DISCIPLINE

14.01 Il est interdit, sauf pour raison valable, d'imposer une mesure disciplinaire à un(e) employé(e), de le (la) suspendre ou de le (la) congédier.

14.02 Si un(e) employé(e) est mêlé(e) à une activité ou à un incident que l'Employeur juge inacceptable ou justifiant une mesure disciplinaire, l'Employeur est tenu de signaler à l'employé(e) que l'activité ou l'incident est inacceptable, ou d'imposer une mesure disciplinaire, y compris un avertissement donné par écrit dans un délai de quarante-huit (48) heures après avoir pris connaissance de cette activité ou de cet incident. À défaut de la prise d'une mesure dans le délai fixé, nulle autre mention ne sera faite de ladite activité ou dudit incident.

14.03 Toute note relative à une mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un(e) employé(e) après l'expiration des dix-huit (18) mois qui suivent la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise.

14.04 Sur demande, un(e) employé(e) doit avoir la possibilité de lire tout document qui figure dans son dossier et qui a trait à des avertissements ou à l'évaluation de sa conduite et de son rendement au travail.

14.05 Lorsqu'il est déterminé qu'un(e) employé(e) a fait l'objet d'une mesure disciplinaire contrairement au paragraphe 14.01 ou que l'Employeur n'a pas avisé l'employé(e) conformément au paragraphe 14.02, l'Employeur doit immédiatement remettre à l'employé(e) tous les avantages qu'il(elle) aura perdus à la suite de la mesure prise contre lui (elle). Lorsqu'il est déterminé qu'un(e) employé a fait l'objet d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement contrairement au paragraphe 14.01, cet(te) employé(e) doit être immédiatement réintégré(e) dans son ancien poste sans perdre les avantages qu'il(elle) aurait accumulés s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. L'un des avantages qu'il(elle) ne doit pas perdre, entre autres, est son traitement réglementaire pendant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye suivant sa réintégration.

ARTICLE 15 - AFFICHAGE DES CONCOURS

15.01 Les postes professionnels ou administratifs nouvellement créés ou vacants (au sein du ministère de l'Éducation ou du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation) doivent être signalés à l'Association et affichés à tous les endroits où travaillent des membres de l'unité de négociation pendant au moins deux (2) semaines avant la date limite pour la réception des candidatures en vue de remplir ces postes ou ces vacances.

15.02 Les avis mentionnés au paragraphe 15.01 doivent contenir les renseignements suivants :

a) la description du poste;
b) l'endroit du poste;
c) les qualités requises; et
d) le taux ou l'échelle de traitement.

15.03 Les employé(e)s visé(e)s par la présente convention collective doivent avoir l'occasion de se présenter aux concours pour chacun de ces postes et vacances.

ARTICLE 16 - SUPPRESSION D'EMPLOIS

16.01 Dans le cas de changements technologiques ou d'autres changements donnant lieu à la suppression d'emplois, l'Employeur tentera de trouver des moyens pour minimiser les effets résultant de ces changements et qui pourraient être préjudiciables aux employé(e)s.

16.02 Si une diminution du personnel est prévue, l'Employeur accordera une attention toute particulière aux employé(e)s qui comptent un grand nombre d'années de service.

16.03 Le réembauchage sera fait selon le mérite, celui-ci étant déterminé par l'Employeur. Toutes choses relativement égales d'ailleurs, les employé(e)s comptant le plus grand nombre d'années de service auront la priorité.

ARTICLE 17 - TRAITEMENTS

17.01 Les taux de traitement applicables aux employé(e)s doivent être conformes aux taux fixés à l'annexe A ci-jointe et qui fait partie de la présente convention.

17.02 L'annexe A entre en vigueur le 1er avril 1989.

17.03 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention ou s'il survient un changement important au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante, qui vise un membre de l'unité de négociation, le traitement applicable à une telle classe doit être négocié entre l'Employeur et l'Association.

17.04 Si l'Employeur et l'Association ne parviennent pas à s'entendre sur le taux de traitement applicable à une telle classe, le différend doit être soumis au tribunal d'arbitrage par l'une ou l'autre des parties qui demandera par écrit au président de la Commission des relations de travail dans les services publics de présenter le différend au tribunal d'arbitrage.

17.05 Les anniversaires des employé(e)s ne sont pas visés par la présente convention.

ARTICLE 18 - TAUX DE TRAITEMENT POUR AVANCEMENT, RÉTROGRADATION ET MUTATION

18.01 (1) L'affectation d'un(e) employé(e) à un poste différent constitue :

a) un avancement, lorsque le taux maximal de traitement applicable au nouveau poste dépasse le taux maximal de traitement applicable à l'ancien poste d'une somme qui équivaut au moins à l'augmentation la moins élevée dans le nouveau barème des traitements, c'est-à-dire, au moins à la plus petite différence monétaire qui existe entre deux échelons consécutifs quelconques du barème des traitements;

b) une rétrogradation, lorsque le taux maximal de traitement applicable au nouveau poste est inférieur au taux maximal de traitement applicable à l'ancien poste, et que l'employé(e) reçoit un salaire inférieur à celui qu'il(elle) recevait auparavant;

c) une mutation, lorsque l'affectation ne constitue ni un avancement ni une rétrogradation.

(2) Dans le cas d'un avancement, l'employé(e) est rémunéré(e) au taux de traitement le plus près qui fournit une augmentation

a) de cinq pour cent, ou
b) qui équivaut à la plus petite augmentation dans le nouveau barème des traitements, en prenant le traitement le moins élevé, et en excluant toute paye de suppléance. Un(e) employé(e) ne peut pas obtenir un traitement supérieur au taux maximal de traitement du barème des traitements.

(3) Nonobstant l'alinéa 18.01 (2), l'augmentation d'avancement d'un(e) employé(e) qui reçoit une paye de suppléance depuis au moins 12 mois est calculée en fonction du taux de traitement de l'employé(e), y compris la paye de suppléance.

(4) Dans le cas d'une mutation, l'employé(e) continue à recevoir le même taux de traitement ou, s'il n'y a pas de taux équivalent, il (elle) reçoit le taux de traitement le plus près de celui de son ancien poste et qui constitue une augmentation.

(5) Lorsqu'un(e) employé(e) obtient un avancement à son anniversaire et qu'il(elle) a droit à une augmentation de salaire au mérite, on peut lui accorder l'augmentation au mérite et l'augmentation d'avancement, ou un pourcentage des deux.

18.02 (1) Lorsqu'un(e) employé(e) est nommé(e) à un poste qui comporte un taux de traitement maximal inférieur, ou lorsqu'on lui assigne les tâches d'une nouvelle classe d'emploi ayant un taux de traitement maximal inférieur,

a) l'employé(e) peut être rémunéré(e) au même taux de traitement qu'il(elle) recevait immédiatement avant la nomination ou la reclassification;

b) on peut accorder à l'employé(e) toute augmentation générale de salaire qui touche le taux de traitement de l'ancien poste, pour une période d'un an ou plus à partir de la date de la nomination ou de la reclassification.

(2) Aucune augmentation de salaire au mérite ne sera accordée pendant cette période d'un an.

(3) Après une période maximale d'un an
(i) le taux de traitement de l'employé(e) doit être bloqué s'il dépasse le taux maximal du nouveau barème des traitements applicable à l'employé(e); ou
(ii) l'employé(e) doit recevoir le taux de traitement du nouveau barème des traitements qui est le plus près de celui qu'il(elle) reçoit actuellement et qui ne constitue pas une diminution, si le taux de traitement de l'employé(e) est inférieur au taux maximal du nouveau barème des traitements applicable à l'employé(e).

ARTICLE 19 - PAYE DE SUPPLÉANCE

19.01 Lorsqu'un(e) employé(e) est chargé(e) de remplir temporairement les fonctions d'une classe plus élevée que la sienne pendant une période dépassant vingt (20) jours, il(elle) doit toucher une paye de suppléance.

19.02 Une paye de suppléance ne doit pas être versée à un(e) employé(e) qui remplit les fonctions d'un(e) autre employé(e) absent(e) temporairement.

ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ(E)S MIS(ES) EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELÉ(E)S

20.01 Un(e) employé(e) qui a été mis(e) en disponibilité puis rappelé(e) doit obtenir au moins le même salaire qu'il(elle) recevait au moment de la mise en disponibilité, à moins qu'il(elle) accepte un poste à un niveau de salaire inférieur.

ARTICLE 21 - ALLOCATION DE RETRAITE

21.01 Quand un(e) employé(e) comptant cinq (5) années ou plus de service ininterrompu au sein des services publics de la province du Nouveau-Brunswick prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge ou qu'il(elle) décède ou est mis(e) en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet(te) employé(e) ou à son(sa) bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année complète de service, mais ne dépassant pas la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours, qui doit être versée en une somme globale au taux réglementaire de traitement de l'employé(e) au moment où celui-ci (celle-ci) prend sa retraite, décède ou est mis(e) en disponibilité.

21.02 Lorsqu'un(e) employé(e) est mis(e) en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité.

21.03 Au choix de l'employé(e), l'allocation de retraite peut être prise sous forme de congé avant la retraite, conformément à l'appendice "A".

ARTICLE 22 - VOYAGES

22.01 Les règlements sur les voyages, modifiés de temps à autre, qui s'appliquent à des postes semblables dans la Fonction publique, s'appliquent aux employé(e)s de la présente unité de négociation.

22.02 Avantages - Les crédits de congés de maladie ou de congés annuels accumulés par un(e) employé(e) avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention doivent être dévolus et transférés à son compte.

22.03 Avant le 1er février de chaque année, l'Employeur doit fournir à chaque employé(e) un état du nombre de crédits de congés de maladie et de congés annuels que l'employé(e) a accumulés au trente et un décembre précédent. En même temps, l'Employeur doit fournir à l'Association une liste complète des crédits de congés de maladie et de congés annuels accumulés au compte de tous (toutes) les employé(e)s.

ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS

23.01 Les employé(e)s bénéficient des jours fériés suivants :

a) le jour de l'An;
b) le Vendredi saint;
c) le lundi de Pâques;
d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
e) la fête du Canada
f) la fête du Nouveau-Brunswick;
g) la fête du Travail;
h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête d'Action de grâces;
i) le jour du Souvenir;
j) Noël :
   (i) quand Noël est un lundi, les 25 et 26 décembre, ou
   (ii) quand Noël est un mardi, les 24, 25 et 26 décembre, ou
   (iii) quand Noël est un mercredi ou jeudi, l'après-midi du 24, ainsi que les 25 et 26 décembre, ou
   (iv) quand Noël est un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement, et
k) tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale.

23.02 Lorsqu'un jour qui est désigné comme jour férié pour un(e) employé(e) survient pendant une période de congé payé, le jour férié ne doit pas compter comme jour de congé.

ARTICLE 24 - CONGÉS ANNUELS

24.01 a) Chaque employé(e) embauché(e) après le 21 février 1990 comptant moins de huit (8) années de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison d'un jour et quart (1¼) par mois civil de service pendant lequel il(elle) reçoit la rémunération d'au moins 10 jours.

b) Chaque employé(e) embauché(e) après le 21 février 1990 comptant plus de huit (8) années de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil de service pendant lequel il(elle) reçoit la rémunération d'au moins 10 jours.

c) À la date de signature de la présente convention, chaque employé(e) embauché(e) après le 21 février 1990 comptant vingt (20) années de service ininterrompu accumule des crédits de congés annuels à raison de deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil de service pendant lequel il(elle) reçoit la rémunération d'au moins 10 jours.

24.02 Un(e) employé(e) accumule des crédits de congés annuels payés mais il(elle) n'a pas le droit d'en utiliser durant ses six (6) premiers mois de son service ininterrompu.

24.03 Un(e) employé(e) peut prendre les congés annuels portés à son crédit au cours de l'année civile pendant laquelle il(elle) les a gagnés.

24.04 Les crédits de congés annuels peuvent être reportés à plus tard lorsque l'Employeur en donne la permission à un(e) employé(e) qui en a fait la demande par écrit.

24.05 Si l'Employeur ne peut accorder à un(e) employé(e), au cours d'une année civile, tous les congés annuels qu'il(elle) a accumulés durant l'année, cet(te) employé(e) doit recevoir une rémunération en espèces en remplacement de toute portion inutilisée des congés annuels à laquelle il(elle) a droit et qui reste à prendre à la fin de l'année civile pendant laquelle les congés annuels ont été gagnés, à moins que l'Employeur et l'employé(e) n'aient convenu par écrit de reporter à la prochaine année civile les crédits de congés annuels inutilisés.

24.06 La rémunération à laquelle un(e) employé(e) peut avoir droit en application du paragraphe 24.05 doit se calculer en multipliant le taux journalier de traitement que l'employé(e) reçoit au dernier jour de l'année civile pendant laquelle survient son droit à cette rémunération par le nombre de jours de congés annuels inutilisés que l'Employeur aura négligé d'accorder dans le délai prévu au paragraphe 24.03.

24.07 Un(e) employé(e) dont le service prend fin pour une raison quelconque doit recevoir, lors de sa dernière paye et en remplacement des congés annuels qu'il(elle) aura accumulés avant cette cessation d'emploi, une rémunération en espèces calculée suivant le paragraphe 24.06.

24.08 Dans la mesure du possible, les congés annuels seront prévus pour des dates qui conviennent à l'employé(e). Cependant, les périodes de congés annuels doivent être fixées par l'Employeur selon les exigences du service.

ARTICLE 25 - CONGÉS DE MALADIE

25.01 Un(e) employé(e) accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1¼) pour chaque mois civil durant lequel il(elle) reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours, et ce jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

25.02 Un(e) employé(e) a droit à un congé de maladie payé quand il(elle) est incapable de remplir ses fonctions par suite de maladie ou par suite de blessures pour lesquelles nulle indemnité n'est payable en application de la Loi sur les accidents du travail, et pourvu qu'il(elle) possède les crédits de congés de maladie voulus.

25.03 Lorsqu'un(e) employé(e) n'a pas de crédit ou n'a pas suffisamment de crédits pour justifier l'octroi d'un congé de maladie payé suivant le paragraphe 25.02, l'Employeur doit, à la demande de l'employé(e), accorder une avance de congés de maladie jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ou d'une demi-journée (½) par mois de service ouvrant droit à pension, en choisissant le chiffre le plus élevé.

ARTICLE 26 - CONGÉS DE MATERNITÉ

26.01 Une employée qui devient enceinte doit en aviser son Employeur, par écrit, au moins (15) semaines avant la date prévue de son accouchement.

26.02 Une employée a droit à un congé de maternité non payé allant jusqu'à dix-sept (17) semaines. À moins d'une demande à l'effet contraire de la part de l'employée dix (10) semaines avant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité doit commencer (6) semaines avant la date prévue de l'accouchement et doit prendre fin au plus tard onze (11) semaines après la date prévue de l'accouchement.

26.03 Dans les dix sept (17) semaines prévues au paragraphe 26.02 ci-dessus, les employées qui ont droit à un congé de maternité doivent être autorisées à appliquer jusqu'à dix (10) jours ouvrables de crédits de congés de maladie qu'elles auront accumulés à leur période d'attente de deux semaines pour retirer les prestations d'assurance-chômage.

26.04 À la discrétion de l'employée, le début du congé de maternité peut être différé à moins de (6) semaines avant la date de l'accouchement, à la condition que l'employée présente un certificat médical approprié indiquant que sa condition ne l'empêche pas de continuer de remplir toutes les fonctions de son travail normal. La période différée peut s'ajouter aux onze (11) semaines prévues après la date anticipée de l'accouchement.

26.05 Sur demande de l'employée, le congé de maternité peut commencer plus tôt que six (6) semaines avant la date prévue de la fin de la grossesse; ce congé additionnel doit être déduit des onze (11) semaines prévues après la date anticipée de la fin de la grossesse.

26.06 Nonobstant le paragraphe 26.02, l'Employeur peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment où l'employée ne peut pas présenter un certificat médical indiquant que sa condition ne l'empêche pas de remplir les fonctions de son travail normal.

26.07 Quand, à tout moment, avant les six (6) semaines précèdent la date prévue de l'accouchement, l'Employeur ordonnne à une employée d'aller en congé de maternité conformément au paragraphe 26.06 de la présente convention ou son médecin praticien compétent lui ordonne d'aller en congé de maternité, l'employée peut, sur présentation d'un certificat médical approprié, si l'Employeur l'exige, utiliser ses congés de maladie accumulés jusqu'à six (6) semaines avant la date prévue de son accouchement, date à laquelle doit commencer son congé de maternité.

26.08 À l'exclusion des dispositions du paragraphe 26.03 de la présente convention, une employée n'est pas admissible à des congés de maladie.

a) pendant les dix-sept (17) semaines consécutives de congés de maternité; et

b) pour des complications résultant de la grossesse si elle reste au travail après la date normale du début de son congé de maternité (six (6) semaines avant la date prévue de son accouchement).

26.09 L'Employeur peut, sur demande écrite de l'employée, prolonger la période totale de congé de maternité non payé établie au paragraphe 26.02.

26.10 Pendant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines seulement prévue au paragraphe 26.02 de la présente convention :

a) une employée continue d'accumuler des crédits de services continus et de l'ancienneté.

b) lorsque l'employée adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur continuent de contribuer aux primes établies en vertu de ces régimes.

26.11 Une employée qui bénéficie d'un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 26.09 de la présente convention peut, en vertu des régimes d'assurance collective admissibles auxquels elle adhère, continuer de verser ses primes y compris celles de l'Employeur pendant ce congé prolongé.

26.12 Une employée conserve mais n'accumule pas des avantages de congés ni de maladie ni de vacances pendant son congé de maternité. Les périodes de moins d'un (1) mois ne doivent pas être comptées dans ce calcul.

26.13 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que prévu au paragraphe 26.02, elle doit en aviser l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raissonnables pour accéder à sa demande.

26.14 Une employée qui retourne au travail conformément au paragraphe 26.02, elle doit conserver, dans l'organigramme du même conseil, ministère, commission ou organisme et au même endroit géographique, le poste qu'elle occupait avant et pendant la période d'absence temporaire.

26.15 Une employée qui retourne au travail conformément travail conformément au paragraphe 26.02, doit recevoir un taux de traitement qui n'est pas inférieur aux taux de traitement qu'elle recevait juste avant son départ en congé de maternité.

26.16 Sous réserve du pargraphe 26.09, une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à la fin de son congé de maternité sera considérée comme ayant démissionné de son poste.

26.17 Une employée qui abandonne son poste pour des raisons de maternité doit conserver les avantages qu'elle aura accumulés, si elle redevient employée d'un service de la partie I moins de six (6) mois après la date de sa démission à la condition qu'elle n'ait pas déjà utilisé ses avantages.

26.18 Sur demande écrite, un(e) employé(e) qui adopte un enfant doit obtenir un congé non payé jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines à l'arrivée de son enfant.

26.19 Un employé du sexe masculin doit obtenir un congé payé d'une journée à l'occasion de la naissance de son enfant.

ARTICLE 27 - CONGÉS DE DEUIL

27.01 a) Un(e) employé(e) doit obtenir, dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ou pupille, d'un frère, d'une soeur, de la belle-mère, du beau-père ou d'un conjoint de fait, un congé de deuil sans perte de traitement d'une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, pourvu que l'employé(e) assiste aux funérailles.

b) Un(e) employé(e) doit obtenir, dans le cas du décès d'une grand-mère, d'un grand-père, d'un petit-enfant, d'un enfant d'une personne à la charge de l'employé(e), d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, un congé de deuil sans perte de traitement d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables consécutifs, pourvu que l'employé(e) assiste aux funérailles.

c) Un congé spécial jusqu'à concurrence de trois (3) jours supplémentaires peut être accordé à un(e) employé(e), à la discrétion de l'Employeur, aux fins d'un voyage que l'employé(e) doit faire pour se rendre à des funérailles.

d) Dans des circonstances spéciales et à la demande de l'employé(e), le congé de deuil peut être prolongé au-delà du lendemain des funérailles, mais tous les jours accordés doivent être consécutifs, ils ne doivent pas dépasser le nombre total de jours prévu ci-dessus et doivent comprendre le jour des funérailles.

ARTICLE 28 - CONGÉS D'AUDIENCE

28.01 a) Un(e) employé(e) a droit à un congé payé lorsqu'il(elle) est sommé(e) de faire partie d'un jury ou de comparaître à titre de témoin à toute procédure légale où la présence de témoins est imposée par la loi.

b) Un(e) employé(e) n'a pas droit à un congé payé lorsqu'il(elle) est en congé non payé ou frappé(e) de suspension, ou s'il(si elle) a intenté des procédures devant un tribunal ou des procédures semblables, ou encore s'il(si elle) participe à des procédures devant un tribunal ou des procédures quelconques qui ne se rattachent pas à son emploi et auxquelles il(elle) est partie.

c) Toute indemnité de témoin ou de juré reçue par l'employé(e) doit être remise à l'Employeur.

ARTICLE 29 - CONGÉS D'ÉTUDES

29.01 Deux comités des congés d'études doivent être constitués dans les 30 jours de la signature de la présente convention, un pour le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation et un pour le ministère de l'Éducation, et chaque comité doit être formé de trois (3) représentant(e)s de l'Employeur et de deux (2) représentant(e)s de l'Association.

29.02 Chaque comité doit être constitué dans le but de recevoir les demandes de congés d'études de la part des employé(e)s et de déterminer quel(le)s employé(e)s bénéficieront d'un tel congé.

29.03 Le comité doit fonder ses décisions sur ce qui intéresse les employé(e)s, les considérations d'ordre budgétaire et les exigences du service de l'Employeur.

29.04 Les congés d'études seront accordés conformément aux dispositions de l'appendice "B".

ARTICLE 30 - CONFÉRENCES ET COLLOQUES

30.01 Il sera constitué deux comités, un du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, l'autre du ministère de l'Éducation, chaque comité devant se composer de deux (2) représentant(e)s de l'Employeur et de deux (2) représentant(e)s de l'Association.

30.02 L'Employeur doit fournir à chaque comité une somme d'argent raisonnable pour chaque exercice financier aux fins prévues au présent article et les comités ne doivent pas effectuer des dépenses au-delà de ce montant.

30.03 Les fonds prévus au paragraphe 30.02 ci-dessus doivent constituer un supplément distinct des montants normalement prévus aux budgets des différentes directions du ministère de l'Éducation ou du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation à des fins de déplacement ou de participation à des conférences et colloques.

30.04 Les employé(e)s peuvent demander au comité approprié l'autorisation d'assister aux conférences et colloques de leur choix. Le comité doit choisir parmi les candidats les employé(e)s qui ont droit à un congé en vue d'assister à une conférence ou à un colloque et l'Employeur doit accorder un tel congé aux employé(e)s choisi(e)s.

30.05 La participation des employé(e)s aux conférences et colloques doit être conforme et subordonnée aux exigences du service de l'Employeur.

30.06 Il est convenu qu'aucun(e) employé(e) n'a le droit d'assister à des conférences ni à des colloques en application du présent article pendant plus de dix (10) jours, sous réserve que l'Employeur peut, à sa discrétion, prolonger cette période.

ARTICLE 31 - CONGÉS

31.01 L'Employeur peut accorder un congé payé ou non payé à un(e) employé(e) :

a) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé(e) l'empêchent de se présenter au travail;

b) lorsqu'il survient une maladie grave dans la famille immédiate de l'employé(e);

c) dans le cas d'un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsqu'il est impossible pour l'employé(e) d'obtenir ces rendez-vous en dehors des heures de travail;

d) pour toute autre raison que l'Employeur juge valable.

31.02 Lorsqu'un(e) employé(e) reçoit un congé non payé en vertu du paragraphe 31.01, il(elle) conserve ses droits d'ancienneté et continue d'en accumuler.

ARTICLE 32 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

32.01 L'Employeur doit continuer de participer au régime d'assurance-vie collective s'appliquant présentement aux employé(e)s et ce dans la même proportion qu'il le fait actuellement.

32.02 a) L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50 %) du coût des primes du régime TD129 de la Croix-Bleue ou son équivalent en faveur de tous(toutes) les employé(e)s. À compter du 1er avril 1990, l'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75%) du coût des primes du régime TD129 de la Croix-Bleue ou son équivalent en faveur de tous (toutes) les employé(e)s. L'adhésion des employé(e)s à ce régime est facultative. L'Employeur doit déduire la part du coût des primes du régime que doit payer l'employé(e), lorsque l'employé(e) l'y autorise.

b) Si pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés au régime TD129 de la Croix-Bleue entraînant ainsi une augmentation des primes de la Croix-Bleue, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage des coûts du régime à 75-25%.

32.03 L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50 %) du coût d'un régime de soins dentaires de base de la Croix-Bleue, ou son équivalent, comme convenu entre les parties, en faveur de tous (toutes) les employé(e)s. L'adhésion des employé(e)s à ce régime est facultative. Toutefois, en vertu d'une modalité du régime, les employé(e)s qui s'inscriront au régime devront demeurer membres du régime pendant au moins deux ans. La mise en place du régime se fera si le nombre d'adhésion le justifie. Au moment de la mise en place du régime, l'Employeur déduirera la part de l'employé(e) du coût des primes du régime lorsqu'il recevra l'autorisation de l'employé(e).

32.04 L'Employeur doit continuer d'administrer pour le compte des employé(e)s de la présente unité de négociation le régime d'assurance-invalidité de longue durée établi en faveur des employé(e)s non syndiqués. Il est entendu que les assureurs se réservent le droit d'exiger l'inscription de 75 % des employé(e)s et d'évaluer le risque que constitue ce groupe avant de déterminer quel serait le taux de prime.

ARTICLE 33 - BLESSURES AU TRAVAIL

33.01 Lorsque la Commission des accidents du travail détermine qu'un(e) employé(e) n'est pas en mesure d'accomplir ses tâches en raison

a) d'une blessure personnelle survenue accidentellement dans l'accomplissement de ses tâches et non causée par une inconduite de l'employé(e); ou

b) d'une maladie découlant de la nature de son travail;

cet(te) employé(e) doit recevoir la différence entre son salaire net (c.-à -d. son salaire brut moins l'impôt sur le revenu et les prestations d'assurance-chômage et du Régime de pensions du Canada) et l'indemnité versée par la Commission des accidents du travail pendant sa période d'invalidité temporaire. Aux fins du présent article, si les indemnités versées par la Commission des accidents du travail sont réduites d'un montant versé en vertu du Régime de pensions du Canada, la paiement en vertu du Régime de pensions du Canada est réputé faire partie des indemnités de la Commission des accidents du travail. Il est entendu que, nonobstant ces arrangements financiers, l'employé(e) visé(e) est considéré(e) comme recevant son plein salaire et est admissible à tous les avantages auxquels il(elle) aurait eu droit s'il(si elle) avait continué d'occuper son poste au moment où il(elle) est devenu(e) invalide.

33.02 L'absence d'un(e) employé(e) qui reçoit des indemnités en vertu du présent article ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie de l'employé(e).

ARTICLE 34 - TRANSFERT DES AVANTAGES

34.01 Lors d'une mutation en provenance des Parties II, III ou IV des services publics.

a) un(e) employé(e) a le droit de transférer des crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence d'un crédit maximal de 240 jours;

b) un(e) employé(e) a le droit de transférer des crédits de congés annuels inutilisés;

c) un(e) employé(e) a le droit d'inclure le nombre des années d'emploi ininterrompu au sein des services publics aux fins du calcul des congés annuels et de l'allocation de retraite auxquels il(elle) a droit. Le nombre total des années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus quand les conditions d'emploi de l'employé(e) juste avant la mutation n'englobaient pas de disposition relativement à une allocation de retraite.

d) un(e) employé(e) a le droit de faire transférer les crédits de pension qu'il(elle) a accumulés à tout autre régime de pension applicable au moment où il(elle) devient un(e) employé(e) d'une autre partie des services publics conformément aux conditions de l'entente de réciprocité en vigueur.

ARTICLE 35 - RÉMUNÉRATION APPLICABLE DANS LE CAS DES ANCIEN(NE)S EMPLOYÉ(E)S

35.01 Lorsque les parties ont négocié une augmentation de salaire rétroactive, les personnes qui ont cessé d'être employées pendant la période de rétroactivité par suite d'une mise en disponibilité, du décès ou de la retraite en raison d'âge ou d'incapacité, ont droit au traitement avec effet rétroactif.

35.02 Lorsqu'un(e) employé(e) qui a droit à une rémunération ou à une allocation de retraite meurt, le montant dû est versé au(à la) conjoint(e), ou à défaut d'un(e) conjoint(e), à la succession de l'employé(e) décédé(e).

ARTICLE 36 - DURÉE

36.01 La présente convention constitue la seule entente entre les parties et elle n'oblige ni l'une ni l'autre à continuer les pratiques du passé, quelles que soient celles-ci. La présente convention entre en vigueur le 1er avril 1989 et prend fin le 31 mars 1992; cependant, toutes les modifications apportées à la présente convention entreront en vigueur à la signature de la présente convention, sauf indication contraire, et la convention devra être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date de l'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

36.02 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord donné par écrit par les parties.

36.03 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention aura été donné, la présente convention devra rester pleinement en vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à son renouvellement ou quant à la modification ou substitution à y apporter ou jusqu'à ce qu'une impasse soit déclarée en application de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 21 jour de février 1990.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR L'ASSOCIATION :

APPENDICE "A"

NOMBRE DE JOURS DE CRÉDITS D'ALLOCATION DE RETRAITE QUI PEUVENT ÊTRE UTILISÉS COMME CONGÉ AVANT LA RETRAITE PLUTÔT QUE D'ÊTRE PRIS EN ARGENT AU MOMENT DE LA RETRAITE - AU CHOIX DE L'EMPLOYÉ(E)

NOMBRE DE JOURS CRÉDITÉS À L'ÂGE DE 65 ANS	ÂGE				
	60	61	62	63	64
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	13	19	32
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50

REMARQUES

1. Les jours d'allocation de retraite qui n'ont pas été utilisés au cours de l'année pendant laquelle ils auraient pu l'être peuvent être reportés à une année ultérieure.

2. Les jours d'allocation de retraite inutilisés au moment de la retraite seront payés en argent.

3. Afin de permettre un horaire de travail systématique, une demande en vue d'utiliser des jours d'allocation de retraite doit être présentée au(à la) surveillant(e) de l'employé(e) sur préavis atteignant deux fois le nombre de jours ouvrables correspondant au nombre de jours d'allocation de retraite demandés, par exemple, la demande d'utiliser 25 jours doit être présentée au moins 50 jours à l'avance.

4. Une personne doit indemniser la province des congés de retraite qu'elle aura utilisés sans y avoir droit, et le montant de l'indemnité doit se calculer en fonction du taux de traitement de l'employé(e) au moment de la cessation d'emploi.

5. Les jours d'allocation de retraite peuvent se prendre au cours de l'année civile pendant laquelle l'employé(e) atteint l'âge prescrit.

APPENDICE "B"

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS D'ÉTUDES

.01 Un(e) employé(e) doit avoir terminé son stage avant de demander un congé d'études.

.02 (1) Une aide financière peut être accordée à un(e) employé(e) en congé d'études. Cette aide financière peut comprendre la totalité ou une partie des frais suivants : le traitement de l'employé(e), les frais de scolarité, les frais de voyage, les repas et le logement, les manuels, les frais d'inscription et d'examen, et toutes autres dépenses connexes justifiées.

(2) Un(e) employé(e) qui se voit accorder un congé d'études à long terme ou spécial doit signer un billet à ordre sans intérêt pour le montant de l'aide financière reçue, le traitement d'un(e) employé(e) suppléant(e) n'étant pas compris, ainsi qu'un engagement de service compensatoire.

(3) La période de service compensatoire définie dans l'engagement de service compensatoire doit être d'au moins 12 mois ou l'équivalent de la durée du congé d'études accordé si cette période est plus longue.

(4) Lorsqu'un(e) employé(e) ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, le billet à ordre sera crédité d'une somme qui représente par rapport au coût de la formation, ce que la période de service complétée représente par rapport au total de la période de service compensatoire prévue dans l'engagement. Le solde du billet à ordre sera recouvré à moins qu'il ne soit radié.

(5) Un(e) employé(e) qui ne termine pas le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière, mais doit respecter l'engagement financier et l'engagement de service compensatoire sur une base proportionnelle. Cette exigence peut être annulée si le défaut de terminer le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'est pas imputable à l'employé(e).

.03 (1) Un(e) employé(e) en congé d'études a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels. Il est interdit de faire reporter les crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de 12 mois ou plus.

(2) Un(e) employé(e) en congé d'études à long terme ou spécial ne peut obtenir une augmentation au mérite, mais il(elle) peut la recevoir à compter du premier jour du mois où il(elle) retourne au travail.

.04 (1) Pour déterminer le montant d'aide financière à verser par l'Employeur, le pourcentage obtenu du système de points ci-annexé peut être appliqué à la totalité ou à une partie des articles inclus dans le total de l'aide financière demandée. Le système de points doit servir à calculer la partie du traitement à rembourser lorsque l'employé(e) est en congé d'études à long terme ou spécial.

(2) Lorsqu'un(e) employé(e) en congé d'études reçoit une autre forme d'aide financière de la province qu'il(elle) n'est pas tenu(e) de rembourser, les sommes allouées en vertu de la présente politique sur les congés d'études peuvent être réduites en conséquence.

.05 (1) Un congé d'études à court terme peut être accordé pour permettre à un(e) employé(e) de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, lorsque l'employé(e) s'absente du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins.

(2) Les frais de transport, de repas et de logement ne doivent pas dépasser l'indemnité maximale prescrite dans les directives sur les voyages.

.06 (1) Un(e) employé(e) peut obtenir un remboursement des frais de scolarité après avoir terminé avec succès des cours qui ne l'obligent pas à s'absenter du travail ou qui n'exigent que de brèves absences.

(2) Lorsqu'un(e) employé(e) a droit au remboursement des frais de scolarité, il(elle) peut également obtenir :

a) un congé payé pour se présenter à des examens;
b) le remboursement des dépenses occasionnées par les examens;
c) le remboursement des frais de voyage conformément aux règlements sur les voyages.

.07 (1) On peut accorder un congé d'études à long terme à un(e) employé(e) pour lui permettre de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, lorsque l'employé(e) s'absente du travail pour une période dépassant 30 jours ouvrables.

(2) Sous réserve du paragraphe .04, on peut accorder à un(e) employé(e) une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

a) les frais de scolarité, si la réclamation est appuyée d'un reçu;
b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant la période du congé d'études conformément aux règlements sur les voyages;
c) les livres;
d) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposé.

.08 (1) Un(e) employé(e) peut obtenir un congé spécial quand il(elle) est choisi(e) par le gouvernement en vue de fréquenter l'École nationale d'administration, l'École nationale d'administration publique, le Collège de la défense nationale ou un établissement semblable.

(2) Sous réserve de la disposition .04, on peut accorder à un employé(e) une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

a) les frais de scolarité, si la réclamation est appuyée d'un reçu;
b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant le congé d'études conformément aux règlements sur les voyages;
c) les autres dépenses autorisées et rattachées directement

SYSTÈME DE POINTS

Le tableau suivant doit servir de guide pour déterminer le montant d'aide financière reçu par l'employé(e). On peut accorder 1, 2 ou 3 points dans chacune des trois colonnes de la demande de congé. Les points accordés dans chaque colonne sont additionnés au nombre total de points applicables à la demande. On calcule l'aide financière maximale reçue par l'employé(e) en appliquant le pourcentage approprié du tableau au coût total de la formation proposée. Par exemple, si une demande avait reçu 2 dans chacune des colonnes 1, 2 et 3 respectivement, ceci donnerait un total de 6 points. Si le système de pourcentage est utilisé, l'employé(e) aura droit à un maximum de 60 % du traitement et de toutes les autres dépenses auxquelles le ministère ou le Conseil de gestion pourront vouloir appliquer la formule. Un exemplaire de la formule de points remplie doit être annexé à chaque demande de congé d'études.

Lorsqu'une demande présentée vise le perfectionnement de l'employé(e) selon un projet de carrière, les critères du système de points peuvent être interprétés comme se rapportant à l'emploi ou aux fonctions proposés plutôt qu'à l'emploi actuel de l'employé(e).

Rapport entre les fonctions de l'emploi et la formation proposée	Principal bénéficiaire de la formation proposée	Nécessité de la formation proposée
1. Utile sans avoir un rapport direct	Surtout l'employé(e)	L'employé(e) doit répondre aux normes minimales d'éducation de l'emploi actuel
2. Généralement rattachée aux fonctions de l'employé(e)	L'employé(e) et l'organisation sont bénéficiaires à part égale	L'employé(e) doit se tenir au courant des nouvelles connaissances et techniques
3. Très particulièrement rattachée à la plupart des fonctions de l'employé(e)	L'organisation surtout	Des fonctions ou responsabilités nouvelles ou éventuelles exigent cette formation pour le bon fonctionnement du programme

Points	% du traitement
0 - 3	0 %
4	40 %
5	50 %
6	60 %
7	80 %
8	90 %
9	100 %

ANNEXE A

TAUX À LA QUINZAINE

UNITÉ DE L'ÉDUCATION (NON-ENSEIGNANTS)

CLASSIFICATION	DU 1er AVRIL 1989 AU 31 MARS 1990				
	A	B	C	D	E
PRÉPOSÉ(E) AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES	1 204	1 260	1 321	1 383	1 449
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE I	1 488	1 560	1 635	1 714	1 797
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE II	1 635	1 714	1 797	1 883	1 975
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE III	1 774	1 858	1 949	2 045	2 142
DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E) À L'ADMINISTRATION	1 659	1 740	1 822	1 910	2 004
CERTIFICATION DES ENSEIGNANTS	1 359	1 423	1 493	1 568	1 647

ANNEXE A

TAUX À LA QUINZAINE

UNITÉ DE L'ÉDUCATION (NON-ENSEIGNANTS)

CLASSIFICATION	DU 1er AVRIL 1990 AU 30 SEPTEMBRE 1990				
	A	B	C	D	E
PRÉPOSÉ(E) AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES	1 228	1 285	1 347	1 411	1 478
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE I	1 518	1 591	1 668	1 748	1 833
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE II	1 668	1 748	1 833	1 921	2 015
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE III	1 809	1 895	1 988	2 086	2 185
DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E) À L'ADMINISTRATION	1 692	1 775	1 858	1 948	2 044
CERTIFICATION DES ENSEIGNANTS	1 386	1 451	1 523	1 599	1 680

ANNEXE A

TAUX À LA QUINZAINE

UNITÉ DE L'ÉDUCATION (NON-ENSEIGNANTS)

CLASSIFICATION	DU 1er OCTOBRE 1990 AU 31 MARS 1991				
	A	B	C	D	E
PRÉPOSÉ(E) AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES	1 253	1 311	1 374	1 439	1 508
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE I	1 548	1 623	1 701	1 783	1 870
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE II	1 701	1 783	1 870	1 959	2 055
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE III	1 845	1 933	2 028	2 128	2 229
DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E) À L'ADMINISTRATION	1 726	1 811	1 895	1 987	2 085
CERTIFICATION DES ENSEIGNANTS	1 414	1 480	1 553	1 631	1 714

ANNEXE A

TAUX À LA QUINZAINE

UNITÉ DE L'ÉDUCATION (NON-ENSEIGNANTS)

CLASSIFICATION	DU 1er AVRIL 1991 AU 30 SEPTEMBRE 1991				
	A	B	C	D	E
PRÉPOSÉ(E) AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES	1 291	1 350	1 415	1 482	1 553
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE I	1 594	1 672	1 752	1 836	1 926
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE II	1 752	1 836	1 926	2 018	2 117
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE III	1 900	1 991	2 089	2 192	2 296
DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E) À L'ADMINISTRATION	1 778	1 865	1 952	2 047	2 148
CERTIFICATION DES ENSEIGNANTS	1 456	1 524	1 600	1 680	1 765

ANNEXE A

TAUX À LA QUINZAINE

UNITÉ DE L'ÉDUCATION (NON-ENSEIGNANTS)

CLASSIFICATION	DU 1er OCTOBRE 1991 AU 31 MARS 1992				
	A	B	C	D	E
PRÉPOSÉ(E) AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES	1 317	1 377	1 443	1 512	1 584
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE I	1 626	1 705	1 787	1 873	1 965
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE II	1 787	1 873	1 965	2 058	2 159
AGENT(E) PÉDAGOGIQUE III	1 938	2 031	2 131	2 236	2 342
DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E) À L'ADMINISTRATION	1 814	1 902	1 991	2 088	2 191
CERTIFICATION DES ENSEIGNANTS	1 485	1 554	1 632	1 714	1 800